CONFIDENTIEL

RAPPORT DU

GROUPE DE TRAVAIL FÉDÉRAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL SUR L'ORIENTATION

NOVEMBRE 1988

Errata

1. • à la page vi, la deuxième ligne de la Recommendation n° 5 devrait se lire comme suit "au marché du travail et les ministres responsables de la condition féminine ..."

2. • à la page 5, la cinquième ligne au bas de la page devrait se lire comme suit "professionnelle offerts aux filles et aux femmes soutiennent cet objectif."

3. • à la page 8, la dix-neuvième ligne devrait se lire comme suit "aux groupes de femmes ayant des besoins spéciaux reliés à l'emploi".

4. • à la page 9, F changement tel qu'indiqué en # 3.

5. • à la page 15, la deuxième ligne de la Recommendation n° 5 devrait se lire comme suit "marché du travail et les ministres responsables de la condition féminine partagent ..."

GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ORIENTATION

Lynne Swanick	Co-présidente Direction générale de la condition féminine Nouveau-Brunswick
Madeleine Trenouth	Co-présidente Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation Nouveau-Brunswick
Lynne Bezanson	Emploi et Immigration Canada
Chris Bullen	Women's Secretariat Ministry of Advanced Education and Job Training Colombie-Britannique
Eileen Hornby	Condition féminine Canada
Lorraine Moores	Department of Career Development Terre-Neuve
Dorothy Robbins	Women's Policy Office Executive Council Terre-Neuve
Kathie Swenson	Department of Advanced Education and Job Training Nouvelle-Écosse
Valerie Ward	Emploi et Immigration Canada

TABLE DES MATIÈRES

Page

RÉSUMÉ À L'INTENTION DE LA DIRECTION i

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS v

1. INTRODUCTION 1

2. MÉTHODOLOGIE 3

3. EXPLICATIONS ET RECOMMANDATIONS 5

3.1 PRINCIPES RÉGISSANT L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES FILLES ET DES FEMMES 5

3.2 INFORMATION SUR LES CARRIÈRES DESTINÉES AUX FILLES ET AUX FEMMES 7

3.3 PARTAGE DE L'INFORMATION SUR LES CARRIÈRES 12

3.4 NÉCESSITÉ D'UNE DÉMARCHE GLOBALE 14

4. CONCLUSION 16

ANNEXES 17

Annexe A.1 Directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes 18

Annexe A.2 Renseignements généraux - Directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes 21

Annexe B Liste des documents envoyée par les gouvernements en réponse à la lettre du 7 décembre 1987 demandant des précisions sur les lignes de conduite et directives en vigueur pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes 23

Annexe C Liste des documents envoyée par les gouvernements en réponse à la lettre du 26 mai 1988 demandant des précisions concernant l'information disponible sur les carrières pour les filles et les femmes 38

Annexe D Sommaire des réponses des organismes et associations à la lettre du 7 décembre 1987 demandant des précisions sur les lignes de conduite et directives en vigueur pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes 67

RÉSUMÉ À L'INTENTION DE LA DIRECTION

DONNÉES GÉNÉRALES

Au cours de la Conférence des Premiers ministres de 1986, les Premiers ministres ont approuvé un plan d'action visant l'égalité en matière d'éducation et de formation, comme le préconisait le document Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation professionnelle des femmes. Il était mentionné dans ce document que l'orientation professionnelle constituait un obstacle structurel à l'égalité des femmes dans le monde du travail.

Afin d'assurer la réalisation de ce plan d'action, les Premiers ministres se sont engagés à convoquer une réunion fédérale-provinciale-territoriale des ministres responsables de la condition féminine et des ministres chargés des questions relatives au marché du travail. Au cours de la réunion, qui s'est tenue en juin 1987, les ministres ont prescrit la formation d'un groupe de travail conjoint qui aurait pour mandat de s'occuper de la question de l'orientation professionnelle. Le Groupe de travail était composé de représentants du milieu du travail et de la condition féminine de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de la Colombie-Britannique, du gouvernement fédéral et du Nouveau-Brunswick, cette dernière province présidant le Groupe.

MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ORIENTATION

Le Groupe de travail sur l'orientation avait pour mandat d'examiner la documentation relative à l'orientation et de recommander des lignes de conduite, une procédure visant à assurer le partage entre les gouvernements de la documentation existante sur l'orientation des femmes ainsi qu'une marche à suivre visant à assurer que l'information actuelle et les prévisions concernant le marché du travail soient accessibles aux agences publiques et privées qui offrent des programmes de formation.

MÉTHODOLOGIE

Élaboration de principes et de lignes de conduite

On a demandé à chaque gouvernement et à certaines associations de nous fournir les directives, les lignes de conduite et les normes qui régissent chez eux la pratique de l'orientation professionnelle et l'utilisation de la documentation relative à l'orientation. Il est à noter que le Québec, pour des raisons internes, n'a pas fourni de renseignements à cet égard.

La documentation reçue forme la base des principes et des lignes de conduite jugés essentiels à la prestation des services d'orientation pour les filles et les femmes.

Examen de la documentation relative à l'orientation

Nous avons élaboré un questionnaire qui a été envoyé à tous les gouvernements afin de recueillir des renseignements sur la disponibilité et l'utilité de la documentation qui s'adresse particulièrement aux filles et aux femmes et qui permet d'envisager toutes les possibilités de carrière et d'emploi. Nous avons également cherché à savoir dans quelle mesure les gouvernements échangeaient la documentation entre eux. Nous leur avons demandé d'identifier les secteurs dans lesquels la documentation est nécessaire, mais non disponible. Tous les gouvernements nous ont fourni des renseignements sur l'orientation professionnelle, y compris le Québec, par l'intermédiaire de son Secrétariat de la condition féminine.

NÉCESSITÉ D'UNE DÉMARCHE GLOBALE

La prestation de services d'orientation professionnelle destinés aux filles et aux femmes est considérée comme étant fondamentale pour atteindre l'égalité dans le milieu du travail. Les services d'orientation devraient promouvoir l'intégration professionnelle des filles et des femmes et répondre aux besoins particuliers de chaque cliente.

LES FILLES ET LES FEMMES ONT DROIT À DES SERVICES D'ORIENTATION QUI :

1) reflètent l'idée que les décisions concernant le choix d'une carrière touchent tous les aspects de la vie et font partie d'un processus qui dure toute la vie;

2) reconnaissent et valorisent leur expérience de vie;

3) encouragent une participation totale et égale à toutes les possibilités de formation et d'emploi;

4) se fondent sur une gamme complète de renseignements exacts et à jour;

5) ne sont pas discriminatoires en raison du sexe, de la race, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la religion ou de la culture.

IL INCOMBE AUX GOUVERNEMENTS DE PROMOUVOIR LA PARTICIPATION TOTALE ET ÉGALE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET D'ASSURER QUE LES SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE OFFERTS AUX FEMMES SOUTIENNENT CET OBJECTIF.

Il incombe aux gouvernements :

1) d'offrir aux conseillers et conseillères qui travaillent auprès des filles et des femmes la possibilité de poursuivre leur formation professionnelle;
2) de veiller à ce que les communications et ouvrages de base qu'ils utilisent ou produisent contiennent un langage non sexiste et des termes neutres;
3) de fournir aux conseillers et conseillères l'information voulue concernant tous les services de soutien accessibles aux filles et aux femmes;
4) de fournir l'information voulue concernant toutes les possibilités de carrière qui s'offrent aux filles et aux femmes;
5) de donner aux filles et aux femmes, dans la mesure du possible, l'occasion de choisir la personne (homme ou femme) qui les orientera;
6) de mettre en place un processus de révision en vue d'assurer que les services d'orientation professionnelle destinés aux filles et aux femmes favorisent l'intégration professionnelle de celles-ci.

Il est également reconnu que les conseillers et conseillères jouent un rôle de premier plan dans le processus d'orientation. Les gouvernements doivent encourager les organismes et groupes qui offrent des services de consultation à respecter des lignes de conduite qui favorisent le plein épanouissement des filles et des femmes.

LES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES EN ORIENTATION DOIVENT CONNAÎTRE LES RÉPERCUSSIONS QU'A L'APPARTENANCE SEXUELLE SUR L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL AFIN DE FOURNIR UN SERVICE PROFESSIONNEL ET RESPONSABLE ET DE METTRE EN PRATIQUE CES CONNAISSANCES DANS L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES FILLES ET DES FEMMES.

Une démarche globale visant à fournir aux filles et aux femmes des services d'orientation professionnelle adéquats comprend les points suivants :

des principes et des lignes de conduite visant à régir les services d'orientation destinés aux filles et aux femmes.

des ressources qui amélioreraient les services d'orientation destinés aux filles et femmes, ce qui nécessiterait une plus large diffusion de l'information sur les carrières. Les gouvernements ont indiqué qu'il était nécessaire d'avoir davantage de documentation destinée :

1) aux filles et aux femmes afin de les aider à faire un choix de carrière; à encourager l'étude des mathématiques, des sciences et des techniques; à fournir de l'information sur le marché du travail.

2) aux employeurs, aux conseillers et aux conseillères ainsi qu'aux personnes chargées de la formation, afin d'encourager l'intégration professionnelle des femmes.

3) à la réintégration des femmes, des femmes autochtones, des immigrantes, des mères célibataires et des femmes victimes de handicaps, afin de répondre à leurs besoins de formation et d'emploi.

4) aux filles et aux femmes dont le degré d'alphabétisation est peu élevé.

Il a également été proposé que la documentation soit disponible en diverses langues, dont le français et l'anglais.

des efforts accrus afin d'éliminer les stéréotypes.

un processus de révision par lequel on veillerait à ce que les services d'orientation destinés aux filles et aux femmes favorisent l'intégration professionnelle de celles-ci.

le partage, entre gouvernements et organisations, de toute documentation et information, lequel pourrait être accompli en dressant chaque année une liste de la documentation des gouvernements sur l'orientation professionnelle des filles et des femmes. Cette liste pourrait être préparée par la province désignée pour coordonner les activités des ministres chargés des questions relatives au marché du travail.

la diffusion sur une large échelle de la documentation sur les carrières. Cela pourrait être accompli en constituant un répertoire central d'information sur les carrières, soit en initiant ou en adaptant une structure à cette fin. Les gouvernements pourraient également déposer la documentation sur l'orientation dans les bibliothèques publiques, collégiales et universitaires.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION N° 1 (p. 7)

Nous recommandons que chaque gouvernement formule des lignes de conduite et des directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes, lesquelles refléteraient les principes et les directives du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation.

RECOMMANDATION N° 2 (p. 11)

Nous recommandons que les gouvernements produisent individuellement, conjointement ou collectivement

1. une documentation factuelle qui s'adresse spécialement aux filles et aux femmes sur :

- le choix de carrière;
- le besoin d'étudier les mathématiques, les sciences et les techniques;
- le marché du travail, y compris les données essentielles sur l'éventail complet des emplois, mettant l'accent sur les professions qui comptent peu de femmes, la description du travail en question, les possibilités d'emploi et les salaires actuels et prévus, les conditions d'intégration et les chances de promotion;
- les lois sur le travail et les organismes chargés de les appliquer;
- la réalité de la vie de la femme au travail, y compris les écarts salariaux, l'égalité d'emploi, la parité salariale, le harcèlement sexuel et les dangers pour la santé;

2. une documentation supplémentaire s'adressant aux employeurs, aux conseillers et aux conseillères ainsi qu'aux personnes chargées de la formation, laquelle encouragerait l'intégration profession- nelle des femmes.

3. une documentation qui porterait sur les besoins particuliers de formation et d'emploi des femmes qui réintègrent le marché du travail, des femmes autochtones, des immigrantes, des mères célibataires et des femmes affligées de handicaps particuliers.

4. une documentation destinée aux personnes dont le degré d'alphabétisation est peu élevé.

5. une documentation publiée dans diverses langues, y compris l'anglais et le français, afin de répondre aux besoins des femmes.

RECOMMANDATION N° 3 (p. 12)

Nous recommandons que chaque gouvernement institue un processus de révision afin d'assurer que les documents d'information qui encouragent l'intégration professionnelle des filles et des femmes continuent d'augmenter en volume et en qualité.

RECOMMANDATION N° 4 (p. 14)

Nous recommandons :

- que la province désignée pour la coordination des activités des ministres chargés des questions relatives au marché du travail dresse chaque année une liste de la documentation des gouvernements sur l'orientation professionnelle des filles et des femmes. Les annexes B et C du présent rapport pourraient servir de base à la préparation d'une liste qui serait mise à jour annuellement;

- que les ministres chargés des questions relatives au marché du travail communiquent cette liste aux ministres responsables de la condition féminine;

- que les ministres chargés des questions relatives au marché du travail examinent la possibilité de constituer un répertoire central d'information sur les carrières, soit en initiant ou en adaptant une structure à cette fin;

- que les gouvernements déposent la documentation sur l'orientation dans les bibliothèques publiques, collégiales et universitaires.

RECOMMANDATION N° 5 (p. 15)

Nous recommandons que les ministres chargés des questions relatives au marché du travail partagent le présent document avec leurs collègues au sein de leur gouvernement respectif.

1. INTRODUCTION

En 1986, dans le document Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation professionnelle des femmes, les premiers ministres énonçaient un plan d'action visant l'égalité en matière d'éducation et de formation. Ce document signalait l'orientation professionnelle comme obstacle structurel à l'égalité économique des femmes : l'orientation y était décrite comme souvent insuffisante ou visant les tâches traditionnelles seulement. Le plan d'action recommandait que tout le domaine de l'orientation soit libéré du sexisme, des préjugés et de la discrimination raciale, qu'il reflète fidèlement la nature changeante du marché du travail contemporain et que les conseillers et conseillères s'efforcent particulièrement d'inculquer aux étudiantes l'importance de la formation en mathématiques et en sciences pour le choix d'une carrière et d'un programme de formation. Chaque gouvernement s'engageait à mettre en oeuvre ces mesures selon un échéancier compatible avec ses priorités et ses ressources, en collaboration avec le secteur privé et les bénévoles.

Afin d'assurer la réalisation du plan d'action, les premiers ministres s'engageaient, notamment, à convoquer une réunion conjointe des ministres responsables de la condition féminine et des ministres chargés des questions relatives au marché du travail, laquelle aurait pour but de mettre en vigueur les mesures préconisées dans le plan d'action.

Cette réunion a eu lieu à Halifax, en Nouvelle-Écosse, le 12 juin 1987. Les ministres y ont discuté de nombreuses questions comprises dans le document de 1986, dont celles ayant trait à l'orientation. À la suite des délibérations, les ministres ont confié à leurs fonctionnaires le soin d'instituer un groupe de travail conjoint qui devait évaluer la documentation sur l'orientation, en tenant compte du contexte et de l'esprit du document de 1986, et recommander les lignes directrices relatives à l'orientation.

MEMBRES

Le Groupe de travail sur l'orientation se compose de représentants du marché du travail et de la condition féminine de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de la Colombie-Britannique, du gouvernement fédéral et du Nouveau-Brunswick, cette dernière province présidant le groupe.

MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL

Tel que l'avaient décidé les ministres responsables de la condition féminine et les ministres chargés des questions relatives au marché du travail à la suite de leur réunion du 12 juin 1987, le mandat du Groupe de travail était :

i) d'évaluer la documentation sur l'orientation;

ii) de recommander des directives;

iii) de recommander une procédure visant à assurer le partage entre les gouvernements de la documentation existante sur l'orientation des femmes; et

iv) de recommander une procédure visant à assurer que l'information actuelle et les prévisions concernant le marché du travail soient accessibles aux agences publiques et privées qui offrent des programmes de formation.

Dans le cadre de son mandat, le Groupe de travail devait en priorité identifier les façons d'améliorer l'orientation professionnelle déjà offerte par les établissements d'enseignement postsecondaire, les écoles secondaires et les autres ministères et organismes.

Pour les besoins du Groupe de travail, le travail d'orientation ainsi que la documentation pertinente visaient à promouvoir l'intégration professionnelle des femmes, c'est-à-dire, dans ce contexte, la participation des femmes à toutes les possibilités de formation et d'emploi. Et pour que l'orientation soit efficace, elle devait être dispensée dans le contexte d'un choix de carrière et de prévisions valables relatives au marché du travail.

Les expressions "information sur les carrières" et "documentation sur l'orientation professionnelle" englobent toute la gamme des renseignements concernant l'orientation, les carrières et le marché du travail.

2. MÉTHODOLOGIE

Dans le but d'élaborer des recommandations, nous avons adopté la démarche suivante :

I. Élaboration de principes et de lignes de conduite

1. nous avons demandé aux gouvernements (voir annexe B) et à certaines associations (voir annexe D) de nous fournir les directives, les lignes de conduite et les normes qui régissent chez eux la prestation des services d'orientation et l'utilisation de la documentation pertinente destinée aux filles et aux femmes;

2. nous avons étudié le matériel reçu à notre demande afin de déterminer si l'une des lignes de conduite actuellement en place pouvait servir de modèle ou, dans le cas contraire, d'extraire des principes de ces lignes de conduite et d'en former un ensemble de principes et directives qui serviraient de modèle;

3. nous avons inventorié les publications dans le but d'identifier d'autres sources de principes ou de directives régissant l'orientation des filles et des femmes et qui seraient axées sur l'orientation professionnelle ou qui pourraient y être adaptées; et

4. nous avons évalué l'utilité de chacun des documents identifiés lors de la recherche et nous avons analysé et condensé les plus utiles afin d'en créer un ensemble de principes et de directives (voir section 3.1 et annexe A).

II. Examen de la documentation relative à l'orientation

1. Nous avons envoyé un questionnaire à tous les gouvernements afin de recueillir des renseignements concernant leur documentation en matière d'orientation. L'objectif de cette démarche était d'examiner :

   i) la documentation qui s'adresse spécifiquement aux femmes et qui permet d'envisager toutes les possibilités de carrière et d'emploi, et d'en évaluer l'utilité;

   ii) la documentation qui ne s'adresse pas spécifiquement aux femmes, mais qui préconise une représentation équitable des deux sexes et favorise l'égalité des attentes et des possibilités pour les femmes et les hommes sur le marché du travail, et d'en évaluer l'utilité;

   iii) la disponibilité de cette documentation dans chacune des régions et le partage qui se fait entre les gouvernements; et

iv) dans quelle mesure cette documentation encourage l'intégration professionnelle des filles et des femmes et d'identifier les secteurs dans lesquels elle est nécessaire, mais pas disponible actuellement.

2. Nous avons compilé et analysé les réponses au questionnaire. De plus, les renseignements fournis par les gouvernements concernant l'information professionnelle ont été compilés sous forme de liste (voir annexe C).

Les renseignements obtenus des gouvernements ont servi de guide pour l'élaboration des recommandations spécifiques. Il est à noter que le Québec, pour des raisons internes, n'a pas fourni de renseignements concernant ses lignes de conduite, ses normes et ses lignes directrices actuelles en matière d'orientation professionnelle des filles et des femmes. Mais, en réponse au questionnaire, le Secrétariat de la condition féminine du Québec a fourni des renseignements concernant l'information sur les carrières existantes.

3. EXPLICATIONS ET RECOMMANDATIONS

3.1 PRINCIPES RÉGISSANT L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES FILLES ET DES FEMMES

La prestation de services d'orientation adéquats pour les filles et les femmes est fondamentale si l'on veut atteindre l'équité sur le marché du travail. Les services d'orientation devraient encourager l'intégration professionnelle des filles et des femmes et répondre aux besoins particuliers des clientes.

Une politique de prestation de services d'orientation clairement énoncée montre un souci d'atteindre l'égalité et le désir de fournir une direction concrète en vue d'élaborer de tels services.

On considère comme fondamentaux les principes suivants pour la prestation de services d'orientation aux filles et aux femmes.

LES FILLES ET LES FEMMES ONT DROIT À DES SERVICES D'ORIENTATION QUI :

1) reflètent l'idée que les décisions concernant le choix d'une carrière touchent tous les aspects de la vie et font partie d'un processus qui dure toute la vie;

2) reconnaissent et valorisent leur expérience de vie;

3) encouragent une participation totale et égale à toutes les possibilités de formation et d'emploi;

4) se fondent sur une gamme complète de renseignements exacts et à jour;

5) évitent la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou la culture.

IL INCOMBE AUX GOUVERNEMENTS DE PROMOUVOIR LA PARTICIPATION TOTALE ET ÉGALE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET D'ASSURER QUE LES SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE OFFERTS AUX FEMMES SOUTIENNENT CET OBJECTIF. IL LEUR INCOMBE ÉGALEMENT :

1) d'offrir aux conseillers et conseillères qui travaillent auprès des filles et des femmes la possibilité de poursuivre leur formation professionnelle;

2) de faire en sorte que les communications et la documentation qu'ils utilisent ou produisent emploient un langage non sexiste et des termes neutres;

3) de fournir aux conseillers et conseillères l'information voulue concernant tous les services de soutien accessibles aux filles et aux femmes;

4) de fournir l'information voulue concernant toutes les possibilités de carrière qui s'offrent aux filles et aux femmes;

5) de donner aux filles et aux femmes, dans la mesure du possible, l'occasion de choisir la personne (femme ou homme) qui les orientera;

6) de mettre en place un processus de révision en vue d'assurer que les services d'orientation professionnelle destinés aux filles et aux femmes favorisent l'intégration professionnelle de celles-ci.

LES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES DOIVENT CONNAÎTRE L'INCIDENCE QU'A L'APPARTENANCE SEXUELLE SUR L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL AFIN DE FOURNIR UN SERVICE PROFESSIONNEL ET RESPONSABLE ET DE METTRE EN PRATIQUE CES CONNAISSANCES DANS L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES FILLES ET DES FEMMES.

Afin d'assurer une pratique professionnelle responsable, les gouvernements doivent inciter les organismes et les groupes responsables de l'orientation professionnelle des filles et des femmes à se conformer à des lignes directrices qui :

1) encouragent l'épanouissement complet des filles et des femmes;

2) reconnaissent que le processus continu d'un choix de carrière n'est pas limité par le sexe;

3) reconnaissent que l'utilisation du masculin comme genre neutre reflète un parti pris contre les femmes et que l'usage de termes épicènes (neutres) et non sexistes s'impose;

4) exigent des conseillers et conseillères qu'ils acquièrent des connaissances sur les services de soutien pour les femmes (ex. : garderies, aide juridique);

5) exigent des conseillers et conseillères qu'ils prennent conscience des influences sociales, biologiques et psychologiques sur l'épanouissement de la femme;

6) exigent des conseillers et conseillères qu'ils prennent conscience de l'impact des préjugés, de la discrimination et des stéréotypes;

7) exigent des conseillers et conseillères qu'ils examinent et évaluent leurs propres activités afin d'appliquer des méthodes non sexistes;

8) exigent des conseillers et conseillères qu'ils préconisent l'élimination du parti pris contre les femmes au sein des établissements et chez les personnes (voir annexe A.1 - Directives sur l'orientation professionnelle des filles et des femmes).

RECOMMANDATION 1

Nous recommandons que chaque gouvernement formule des lignes de conduite et des directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes, lesquelles refléteraient les principes et les directives du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation.

3.2 INFORMATION SUR LES CARRIÈRES DESTINÉES AUX FILLES ET AUX FEMMES

L'information sur les carrières constitue un élément clé de la prestation des services d'orientation aux filles et aux femmes.

La documentation qui renseigne, encourage et appuie la clientèle, les conseillers et conseillères, les personnes chargées de la formation et les employeurs est essentielle à l'intégration professionnelle de la femme. On ne saurait exagérer l'importance des services d'orientation car ils sont parfois la référence exclusive ou la seule source d'orientation de certaines clientes.

Cette documentation permettra aux femmes de fonder leurs décisions quant à leurs choix d'études, de formation et de carrière sur une base de renseignements solide, et montrera aux femmes et aux filles comment atteindre leurs buts respectifs, comment se comporter au travail, à qui s'adresser et où chercher des renseignements supplémentaires.

La documentation devrait inciter les femmes à participer à tous les programmes de formation et à postuler n'importe quel emploi. Elle devrait également montrer que les femmes connaissent le succès malgré les difficultés d'adaptation à un nouvel environnement et qu'elles aussi sont compétentes.

Dans la même veine, la documentation destinée aux employeurs, aux personnes chargées de la formation et aux conseillers et conseillères doit expliquer les réalités de la vie des femmes dans le monde du travail. Aussi, la documentation peut montrer aux instances décisionnelles (ex. : employeurs, les personnes qui dispensent la formation, etc.) que les femmes réussissent dans de nombreux domaines de formation ou d'emploi et qu'elles ont des habiletés transférables qui débouchent sur de nouvelles compétences.

Pour les fins du présent rapport, on a cherché à regrouper la documentation qui favorise l'intégration professionnelle de la femme selon les catégories suivantes :

- documentation préparatoire à l'orientation professionnelle des jeunes filles et adolescentes;
- l'information et les exigences professionnelles;
- les établissements d'enseignement et de formation - possibilités et exigences;
- documentation relative au choix d'une carrière;
- la préparation aux étapes de la recherche d'emploi;
- documentation relative aux femmes qui réintègrent le marché du travail et aux groupes spéciaux de femmes.

Une analyse des réponses au questionnaire sur l'accessibilité et l'utilisation de ces catégories de documentation montre clairement que, bien que l'on constate qu'une certaine documentation est employée pour chaque catégorie, la quantité et la diversité de celle-ci laissent à désirer. Les gouvernements ont signalé le manque d'ouvrages qui s'adresseraient aux :

1) filles et aux femmes, afin de les aider dans leur choix de carrière, les encourager à étudier les mathématiques et les techniques et de les informer sur le marché du travail;

2) employeurs, aux conseillers et conseillères et aux personnes chargées de la formation, lesquels favoriseraient l'intégration professionnelle des femmes;

3) femmes qui réintègrent le marché du travail, aux femmes autochtones, aux immigrantes, aux mères célibataires et aux femmes affligées de handicaps particuliers, afin de répondre à leurs besoins de formation et d'emploi;

4) filles et aux femmes dont le degré d'alphabétisation est peu élevé.

Il a aussi été recommandé que la documentation soit publiée dans diverses langues, y compris l'anglais et le français. Emploi et Immigration Canada fournit le plus grand nombre de publications; sa documentation est accessible et utilisée à la grandeur du pays (Voir tableaux 1 et 2).

Tableau 1

Documentation selon le gouvernement et la catégorie

	A	B	C	D	E	F	G	Total
CAN.	14	8	0	10	12	7	0	51
ALTA	3	3	3	4	4	5	1	23
C.-B.	2	2	6	0	0	0	0	10
MAN.	10	4	6	0	3	1	0	24
N.-B.	4	2	4	0	8	3	3	24
T.-N.	5	5	17	9	3	0	1	40
N.-É.	7	8	2	0	5	0	1	23
ONT.	11	16	2	7	5	1	2	44
I.-P.-É.	0	1	1	0	0	0	0	2
QUÉ (Non catégorisée)	-	-	-	-	-	-	-	22
SASK.	1	5	3	1	2	7	4	23
YUKON	3	2	0	0	1	0	0	6
TOTAL	60	56	44	31	43	24	12	292

A. Documentation préparatoire à l'orientation professionnelle des jeunes filles et adolescentes
B. L'information et les exigences professionnelles
C. Les établissements d'enseignement et de formation - possibilit s et exigences

D. Documentation relative au choix d'une carrière
E. La préparation aux étapes de la recherche d'emploi
F. Documentation relative aux femmes qui réintègrent le marché du travail et aux groupes spéciaux de femmes
G. Autres

Source : questionnaire présenté le 26 mai 1988. Réponses.

La documentation sur l'orientation qui a été jugée utile aux filles et aux femmes et non sexiste a fait l'objet d'un compte rendu de la part des gouvernements. Ceux-ci ont divisé leur documentation en sept catégories. Le gouvernement fédéral, puis l'Ontario, ont relevé le plus grand nombre de publications. L'information provenant du Québec a été transmise par le Secrétariat de la condition féminine de cette province.

Tableau 2

Documentation selon le gouvernement et la date de parution

	1988	1987	1986	1985	1984	Avant 1984/ aucune date	Périodiques	Total
CAN.	11	5	-	6	4	24	1	51
ALTA	0	2	4	7	7	2	1	23
C.-B.	3	1	1	2	1	2	0	10
MAN.	2	9	3	2	0	8	0	24
N.-B.	4	5	1	1	0	3	10	24
T.-N.	5	-	1	-	1	26	7	40
N.-É.	9	8	-	-	0	3	3	23
ONT.	14	18	6	1	3	2	0	44
I.-P.-É.	1	-	-	-	0	1	0	2
QUÉ.	3	4	5	-	0	10	0	22
SASK.	4	1	1	1	0	8	8	23
YUKON	2	4	-	-	0	0	0	6
TOTAL	58	57	22	20	16	89	30	292

SOURCE : questionnaire présenté le 26 mai 1988. Réponses.

Le tableau indique une augmentation, en 1987 et 1988, de la documentation sur l'orientation professionnelle des filles et des femmes. Les principaux responsables de cette augmentation ont été le gouvernement fédéral, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse.

Les périodiques représentent environ 10 p. 100 de tous les documents inventoriés; 89 des 292 ouvrages relevés ne portaient aucune date ou dataient d'avant 1984.

RECOMMANDATION 2

Nous recommandons que les gouvernements produisent individuellement, conjointement ou collectivement

1. une documentation factuelle qui s'adresse spécialement aux filles et aux femmes sur :

   - le choix de carrière;
   - le besoin d'étudier les mathématiques, les sciences et les techniques;
   - le marché du travail, y compris les données essentielles sur l'éventail complet des emplois, mettant l'accent sur les professions qui comptent peu de femmes, la description du travail en question, les possibilités d'emploi et les salaires actuels et prévus, les conditions d'intégration et les chances de promotion;
   - les lois sur le travail et les organismes chargés de les appliquer;
   - la réalité de la vie de la femme au travail, y compris les écarts salariaux, l'égalité d'emploi, la parité salariale, le harcèlement sexuel et les dangers pour la santé;

2. une documentation supplémentaire s'adressant aux employeurs, aux conseillers et aux conseillères ainsi qu'aux personnes chargées de la formation, laquelle encouragerait l'intégration profession- nelle des femmes.

3. une documentation qui porterait sur les besoins particuliers de formation et d'emploi des femmes qui réintègrent le marché du travail, des femmes autochtones, des immigrantes, des mères célibataires et des femmes affligées de handicaps particuliers.

4. une documentation destinée aux personnes dont le degré d'alphabétisation est peu élevé.

5. une documentation publiée dans diverses langues, y compris l'anglais et le français, afin de répondre aux besoins des femmes.

L'élaboration d'une documentation qui informe, appuie et encourage les filles, les femmes, les conseillers et conseillères, les employeurs et les personnes chargées de la formation et qui encourage l'intégration professionnelle des femmes constitue un

processus permanent. Une fois élaborée, la documentation doit être révisée et évaluée régulièrement pour s'assurer de son utilité et de sa disponibilité.

Ce processus de révision pourrait comprendre :

1) la révision de l'information sur les carrières à partir d'une liste de critères établie, afin de déterminer si cette information encourage l'intégration professionnelle des femmes. Voici des exemples de listes de critères :

   - Detecting Sex Bias in the Curriculum (Terre-Neuve - Ministère de l'Éducation)

   - Grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires dans le matériel didactique imprimé (Québec - Ministère de l'Éducation)

2) une évaluation annuelle de la disponibilité d'une documentation qui encourage les filles et les femmes à étudier les mathématiques, les sciences et les techniques;

3) une évaluation annuelle de la disponibilité d'une documentation qui encourage les filles et les femmes à postuler des emplois non traditionnels;

4) une évaluation annuelle de la disponibilité d'une information pertinente et à jour sur le marché du travail.

RECOMMANDATION 3

Nous recommandons que chaque gouvernement institue un processus de révision afin d'assurer que les documents d'information qui encouragent l'intégration professionnelle des filles et des femmes continuent d'augmenter en volume et en qualité.

3.3 PARTAGE DE L'INFORMATION SUR LES CARRIÈRES

La situation actuelle quant à la disponibilité de l'information sur les carrières indique que le partage s'effectue de façon informelle. Un gouvernement prend connaissance de la documentation d'un autre à l'occasion de réunions et de conférences, et par voie de requêtes. On reconnaît également que l'information provenant des gouvernements quant aux possibilités de carrières pour les filles et les femmes est parfois excellente, utile et appropriée.

Grâce à ce partage informel de l'information, certains gouvernements ont pu répondre à quelques-uns des besoins des filles et des femmes en matière d'orientation, et ce tout en minimisant leurs dépenses de ressources et de fonds.

Quant aux échanges d'information, les gouvernements semblent manifester de la bonne volonté à cet égard.

Étant donné (1) l'importance de l'orientation professionnelle destinée aux filles et aux femmes, étant donné (2) le volume de documentation passablement limité et (3) puisqu'il faut maximiser les ressources et les fonds, nous recommandons un partage plus systématique et efficace de la documentation. En présence d'un répertoire central (une nouvelle ou plus importante structure), les organismes publics et privés porteraient sûrement une attention plus particulière à la documentation sur l'orientation destinée aux filles et aux femmes. Un tel répertoire ferait connaître davantage le marché du travail et les prévisions futures quant à ce marché. Ce genre d'information est essentiel au fonctionnement efficace des services d'orientation destinés aux filles et aux femmes.

Il faudrait également veiller à ce que la distribution de la documentation sur les carrières destinées aux filles et aux femmes s'effectue sur une plus grande échelle par l'entremise des bibliothèques publiques, collégiales et universitaires.

RECOMMANDATION 4

Nous recommandons:

- que la province désignée pour la coordination des activités des ministres chargés des questions relatives au marché du travail dresse chaque année une liste de la documentation des gouvernements sur l'orientation professionnelle des filles et des femmes. Les annexes B et C du présent rapport pourraient servir de base à la préparation d'une liste qui serait mise à jour annuellement;

- que les ministres chargés des questions relatives au marché du travail communiquent cette liste aux ministres responsables de la condition féminine;

- que les ministres chargés des questions relatives au marché du travail examinent la possibilité de constituer un répertoire central d'information sur les carrières, soit en initiant ou en adaptant une structure à cette fin;

- que les gouvernements déposent la documentation sur l'orientation dans les bibliothèques publiques, collégiales et universitaires.

3.4 NÉCESSITÉ D'UNE DÉMARCHE GLOBALE

Le besoin d'améliorer l'orientation professionnelle des filles et des femmes reflète, en partie, le rôle grandissant de la femme sur le marché du travail. Sa participation accrue n'a toutefois pas suscité la diversification des emplois. En effet, les emplois féminins demeurent principalement le travail de bureau, la vente et les services.

Le marché du travail évolue constamment. Les emplois qu'occupaient habituellement les femmes se transforment, disparaissent ou exigent de nouvelles compétences. La technologie continuera d'influer sur les méthodes de travail. De nouveaux genres d'emploi et des modifications aux emplois traditionnels continueront à émerger.

L'évolution du marché du travail, l'essor de la technologie, la situation démographique, le besoin pour les employeurs d'embaucher des personnes qualifiées, tous ces éléments sont de nature à créer, pour les femmes, d'autres possibilités d'emploi.

Ce n'est que grâce à une orientation professionnelle susceptible de les aider à choisir parmi un éventail complet de possibilités de carrière que les

filles et les femmes pourront vraiment profiter du changement. On devra en particulier favoriser leur accès à des carrières non traditionnelles afin d'assurer leur intégration professionnelle.

Il nous faut adopter une démarche globale si nous voulons répondre aux besoins des filles et des femmes en matière d'orientation professionnelle.

RECOMMANDATION 5

Nous recommandons que les ministres chargés des questions relatives au marché du travail partagent le présent document avec leurs collègues au sein de leur gouvernement respectif.

4. CONCLUSION:

La mise en oeuvre de services d'orientation professionnelle qui encouragent l'intégration professionnelle des filles et des femmes exige :

- des principes gouvernant l'orientation et les services d'orientation destinés aux filles et aux femmes;

- des ressources qui amélioreront davantage les services d'orientation destinés aux filles et aux femmes, y compris l'élaboration d'une documentation supplémentaire sur ce sujet. À cet égard, il faudrait également s'assurer que les conseillers et conseillères aient pris conscience des questions relatives à l'emploi des femmes et qu'ils les comprennent;

- des efforts accrus pour éliminer les stéréotypes;

- un processus de révision comme moyen de veiller à ce que les services d'orientation destinés aux filles et aux femmes favorisent leur intégration professionnelle;

- le partage, entre gouvernements et organisations, de toute documentation ou information utile à l'orientation;

- la distribution de la documentation sur une grande échelle.

Les recommandations de ce rapport ont été formulées en fonction des conditions susmentionnées. Chaque recommandation constitue un élément clé d'une démarche globale visant l'élaboration de services d'orientation professionnelle efficaces à l'intention des filles et des femmes.

ANNEXES

Annexe

A.1 Directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes

A.2 Renseignements généraux - Directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes. De façon générale, les titres des documents disponibles seulement en français ou en anglais ont été cités dans la langue originale du document.

B Liste des documents envoyés par les gouvernements en réponse à la lettre du 7 décembre 1987 demandant des précisions sur les lignes de conduite et directives en vigueur pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes

C Liste des documents envoyés par les gouvernements en réponse à la lettre du 26 mai 1988 demandant des précisions concernant l'information disponible sur les carrières pour les filles et les femmes

D Sommaire des réponses des organismes et associations à la lettre du 7 décembre 1987 demandant des précisions sur les lignes de conduite et directives en vigueur pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes

ANNEXE A.1

Directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes

Il est entendu que l'orientation professionnelle comprend les services et programmes conçus pour faciliter l'épanouissement de chaque personne et pour l'aider à faire des choix quant au rôle qu'elle occupera au sein des structures professionnelles, familiales et sociales.

Les conseillers et conseillères en orientation doivent connaître les répercussions qu'a l'appartenance sexuelle sur l'épanouissement personnel afin de fournir un service professionnel et responsable et de mettre en pratique ces connaissances dans l'orientation professionnelle des filles et des femmes.

Directives

Afin d'assurer une pratique professionnelle responsable, les gouvernements doivent exiger que tout conseiller ou conseillère d'orientation qui oeuvre auprès des filles et des femmes se conforme aux lignes directrices suivantes :

1. Les conseillers et conseillères doivent connaître les hypothèses qui sous-tendent les diverses théories qu'ils appliquent dans leur profession et reconnaître que de telles théories peuvent s'appliquer différemment aux femmes et aux hommes. Les conseillers et conseillères doivent continuer d'examiner ces théories et hypothèses afin d'être sûrs que celles qu'ils préconisent ne sont ni préjudiciables ni discriminatoires et qu'elles favorisent l'épanouissement complet des filles et des femmes.

2. Les conseillers et conseillères ne doivent pas entretenir d'idées préconçues quant à l'orientation ou à la nature des buts ou changements possibles lorsqu'ils interviennent auprès des femmes. Plus précisément, ils doivent veiller à ce que le choix de carrière soit un processus libre et s'assurer qu'aucune personne n'est limitée dans l'exploration des possibilités de carrière en raison de son sexe, de sa race, d'un handicap, de ses origines, de son orientation sexuelle ou de sa religion.

3. Reconnaissant que l'utilisation du masculin comme genre neutre reflète un parti pris contre les femmes, les conseillers et conseillères doivent utiliser des termes épicènes (neutres) et non sexistes dans toutes leurs communications orales et écrites et voir à ce que les ressources utilisées pour aider leurs clientes à prendre leurs décisions ne soient pas discriminatoires sur le plan sexuel. Comme prolongement de ce principe, les conseillers et conseillères doivent éviter aussi d'employer les adjectifs génériques pour décrire les femmes qui sont victimes de handicaps (par exemple muet, sourd, et ainsi de

suite) afin d'empêcher que l'on mette trop l'accent sur le handicap lui-même; les périphrases (comme "les femmes victimes d'un handicap visuel") sont une solution de rechange de beaucoup préférable aux adjectifs génériques.

4. Les conseillers et conseillères doivent connaître les services de soutien offerts aux femmes (par exemple les garderies, l'aide juridique, les soins de santé, les services de transport et d'urgence) et aider leurs clientes à se prévaloir des ressources communautaires qui sont adaptées à leurs besoins. Lorsqu'ils constatent un manque important de services de soutien pour les femmes, les conseillers et conseillères peuvent mettre sur pied de tels services dans leurs collectivités ou jouer un rôle de catalyseur à cet égard.

5. Les conseillers et conseillères doivent continuer, durant toute leur carrière professionnelle, à parfaire leurs connaissances sur le rôle que peuvent jouer les influences sociales, biologiques et psychologiques sur l'épanouissement des femmes en général et sur leur avancement professionnel en particulier, et à prendre conscience de ces influences.

   Dans le cadre de leur perfectionnement professionnel permanent, les conseillers et conseillères doivent se renseigner au sujet de questions spécifiques qui peuvent influer sur le choix de carrière des filles et des femmes, notamment la réalisation d'un équilibre entre les rôles professionnel et familial, les questions touchant la formation et l'embauche des femmes dans les emplois non traditionnels, la violence familiale, le harcèlement sexuel et les atteintes sexuelles. Ils doivent acquérir également des connaissances pertinentes sur le counselling de sous-groupes particuliers, tels que les femmes handicapées, les femmes de culture différente, les bénéficiaires de l'aide sociale à long terme et les femmes contrevenantes.

6. Les conseillers et conseillères doivent comprendre que la source des difficultés de leurs clientes réside non seulement dans les femmes elles-mêmes, mais également dans des facteurs d'ordre conjoncturel ou culturel qui limitent la vision qu'elles ont d'elles-mêmes, leurs aspirations et les occasions qui s'offrent à elles. Les conseillers et conseillères doivent aussi reconnaître l'impact des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination fondés sur le sexe de même que sur la race, l'âge, le handicap, l'ethnie, l'orientation sexuelle et la religion et être sensibilisés à ces répercussions, et doivent travailler à contrer les effets négatifs de telles attitudes et actions.

7. Les conseillers et conseillères doivent connaître leurs propres valeurs et préjugés et les effets de ceux-ci sur leur clientèle féminine. Ils doivent évaluer et surveiller leurs propres activités afin d'appliquer des méthodes non sexistes, participer à des programmes de perfectionnement professionnel, se faire aider à cerner leurs propres préjugés et problèmes, qui ont pour effet de limiter leurs interventions auprès de leur clientèle féminine, et travailler à s'améliorer sur ce plan.

8. Les conseillers et conseillères doivent préconiser l'élimination du parti pris contre les femmes dans les établissements et chez les personnes, en encourageant le traitement équitable de tous dans les services, les programmes, les théories, les méthodes, les relations avec les collègues et les clients, lesquels reconnaissent le plein potentiel de chacun et chacune.

9. Reconnaissant qu'il existe des situations où la cliente préfère traiter avec un conseiller ou une conseillère de son propre sexe ou de sexe opposé, on doit donner l'occasion aux clientes, lorsque cela s'avère possible, de faire appel au conseiller ou à la conseillère de leur choix.

Les gouvernements doivent prendre les mesures ci-après à l'appui des directives énoncées:

1. Le gouvernement doit s'engager à fournir ou à rendre accessibles la formation et le perfectionnement professionnel nécessaires aux surveillants et surveillantes ainsi qu'aux conseillers et conseillères pour bien appliquer ces principes.

2. Chaque gouvernement doit veiller à ce que toutes les publications et ouvrages de base emploient un langage non sexiste et qu'une juste proportion de femmes et d'hommes soient représentés dans ces documents.

3. Les conseillers et conseillères doivent pouvoir aller régulièrement en consultation pour se faire aider à surmonter les conflits et problèmes qui peuvent surgir dans le cadre de leur travail.

4. Un processus doit-être mis en place afin de surveiller la mise en oeuvre de ces directives.

ANNEXE A.2

Renseignements généraux

- Directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes.
  De façon générale, les titres des documents disponibles seulement en français ou en anglais ont été cités dans la langue originale du document.

Research yielded a number of key reference documents for Canada and the U.S.:

I. For Canada

1. Canadian Psychological Association. Guidelines for therapy and counselling with women. 1980.

2. Canadian Guidance and Counselling Association. A position paper on guidance and counselling services in Canada. June 1982.

II. For the U.S.

1. American Psychological Association. Principles concerning the counseling and therapy of women. The Counseling Psychologist, 1979, 8(1), 21.

2. Fitzgerald, L.F. and Nutt, R. The Division 17 principles concerning the counseling and psychotherapy of women: Rationale and implementation. The Counseling Psychologist, 1986, 14(1), 180-216.

3. American Psychological Association Task Force on Sex Bias and Sex Role Stereotyping in Psychotherapeutic Practice. Guidelines for therapy with women. American Psychologist, 1978, 33(12), 1122-1123.

4. Principles for specific sub-groups of women. Part III of Counseling Women III, Special issue of the Counseling Psychologist, 1979, 8(1), 22-49.

   Contains 15 articles related to counselling sub-groups plus two articles on career counselling:

   - Fitzgerald, L.F. and Crites, J.O. Career counselling for women, 33-34.
   - Richardson, M.S. Toward an expanded view of careers, 34-35.

5. American Association for Counseling and Development (AACD) (formerly American Personnel and Guidance Association (APGA)). Guidelines for

gender-fair professional practices. Approved by APGA Board of Directors, March 1983.

6. American School Counselor Association (ASCA). ASCA position statement on sex equity (Adopted March 1983). ASCA Counselor, January 1984.

7. Association of University and College Counseling Center Directors (AUCCCD). Equity statement on counseling center services (undated, unpublished).

These materials were compared in terms of their approaches to the definition and explanation of principles/guidelines, with a view to extracting/ modifying/synthesizing those items applicable to career/vocational/employment counselling practice and related institutional supports.

Toward The Development of a Model Policy/Guidelines on Counselling Girls and Women: Analysis of the Canadian and U.S. Principles and Guidelines

In order to develop the most comprehensive and useful synthesis of the various principles and guidelines described above, a systematic analysis was undertaken of the content of all principles, using the most comprehensive - the 1979 APA principles - as an organizing structure. Examining the interrelationships and "degree of fit" between the various principles enabled us to cluster and prioritize them. It was also necessary to assess which principles were career/vocational/employment-related or could/should be adapted to this context.

The intention was to prepare a list of principles and guidelines which would form the basis of a model policy.

Other elements considered to be essential to a model policy were: (1) commitment to providing or accessing training required for supervisors and counsellors to be able to apply the policy and principles effectively; (2) a commitment to sex-fair language and balanced depictions of women in all publications and resource materials produced and/or used by
the organization; and (3) a process for monitoring the implementation/application of the policy.

ANNEXE B

Liste des documents envoyés par les gouvernements en réponse à la lettre du 7 décembre 1987 demandant des précisions sur les lignes de conduite et directives en vigueur pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes

Canada/Canada

Newfoundland/Terre Neuve

Prince Edward Island/L'Île-du-Prince-Edward

Nova Scotia/Nouvelle-Écosse

New Brunswick/Nouveau-Brunswick

Ontario/Ontario

Manitoba/Manitoba

Saswatchewan/Saskatchewan

Alberta/Alberta

British Columbia/Columbie-Britannique

Northwest Territories/Territoires du Nord-Ouest

Yukon/Yukon

CANADA/CANADA

All publications are available in both official languages. Toutes publications sont disponible dans les deux langues officielles.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA/EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

1) Employment Counselling in the CEIC (July 1980).

2) Chapter 12 of the EIC Employment Manual "Employment Counselling Services" (Draft - June 1987).

3) Employment Counselling Materials, 1984.

4) The Assessment Component of Employment Counselling, 1985 - Module 1.

5) Individual Employment Counselling: An Action Based Approach, 1985 - Module 2.

6) Counsellor's Manual for The Job Finding Club, 1987.

7) Job Search Strategies: An Employment Counselling Programme for Canada Employment Centres (Draft - 1987).

STATUS OF WOMEN CANADA/CONDITION FÉMININE CANADA

1) CPA Guidelines for Therapy and Counselling with Women, 1980.

2) Women's Career Advancement Seminar (Middle Management Edition), Women's Programs Centre, Public Service Commission, 1985.

3) Section 4-9 of Health and Welfare Canada's Personnel Manual - Employee Assistance Program.

4) Career Advancement Seminar for Women Public Servants, Women's Programs Centre, Public Service Commission.

5) Pre-Course Mailing.

6) Trainer's Guide, Version for Support Staff, Women's Programs Centre, Public Service Commission, 1984.

7) Evaluation Questionnaire Career Advancement Seminar.

8) Career Advancement Seminar for Women Public Servants, Revised Bibliography Supplement, June 1985.

NEWFOUNDLAND/TERRE-NEUVE

(1) Policy and Guidelines on Equal Opportunity in Post Secondary Education (in progress) - Department of CD & AS

(2) Gender-Bias Free Communication Policy - Department of CD & AS

(3) Policy Statement on Equal Opportunity for Females and Males in Education - Department of Education

PRINCE EDWARD ISLAND/L'ÎLE-DU-PRINCE-EDOUARD

Counselling services for adults and students are primarily provided through the Federal Government's Canada Employment Centres. The Dept. of Industry does not provide counselling services for adults. It is possible some students and youth may be counselled through the Provincial Government's Jobs for Youth Programs.

1) Holland College and University of Prince Edward- Island, Success in Obtaining Employment: 1981-1985 Graduates, prepared by P.E.I. Dept. of Industry (May, 1987).

NOVA SCOTIA/NOUVELLE-ÉCOSSE

In Nova Scotia, the jurisdictions involved in guidance and counselling are the Department of Education and the Department of Advanced Education and Job Training. The Department of Education develops curricula and provides guidelines and policy recommendations to school districts within the Province. The Youth Initiatives Office of the Department of Advanced Education and Job Training provides career planning services - including counselling, workshops, career information and career exploration programs - to out-of-school youth.

1) Article on training of counsellors which appeared in the publication, Education Nova Scotia (May, 1981).

2) Bill No. 55, An Act to Provide for Pay Equity.

3) Criteria for Evaluation Learning Materials for Bias.

4) Foundation for the Future, a White Paper on a Community College System for Nova Scotians.

5) Government of Nova Scotia Affirmative Action Policy.

6) Guidance in Nova Scotia Schools.

7) Public School Programs 1986-87 and 1987-88; Goals and Policies; Program and Course Descriptions; Procedures, Services, Publications.

8) The Role and Function of Secondary School Counsellors, A Working Paper (1977-78).

9) The Role and Function of Guidance Counsellors in Junior High School, A Working Paper (1976-77).

NEW BRUNSWICK/NOUVEAU-BRUNSWICK

Many departments and agencies of the provincial government do, in the course of their ongoing program activities and services, make a concerted effort to ensure for example that labour market information of particular reference to women is available to the counselling community in N.B.

1) Focus on the Future Career Planning, Counselling, Career Resource Centres. Department of Advanced Education and Training.

2) 1987-1990 Goals, Objectives and Accomplishments to Date, Provincial Coordination. Department of Advanced Education and Training.

3) Toward Equality, Training and Employment: A Plan of Action for New Brunswick Women, Women's Directorate. 1986.

   Vers L'égalité: La formation et l'emploi: un plan d'action à l'intention des femmes du Nouveau-Brunswick. Direction générale de la condition féminine. 1986.

4) Accessing Counselling Services: The Instructor and the College Counsellor (July 1986). Department of Advanced Education and Training.

5) Document de Base des Services Personnels aux Etudiants au Collège Communautaire du N.-B. (Mai 1985). Ministère de l'Enseignement supérieure et formation.

6) Educational Opportunities for Girls and Boys A Commitment to Sex Equity. Department of Education. November 1987.

   Possibilités d'éducation pour les filles et les garçons: Un engagement pour l'égalité des sexes. Ministère de l'£ducation. Novembre 1987.

7) Activités de groupe en Orientation, 7ième année, 1987.
   Ministère de l'£ducation.

8) Activités de groupe en Orientation, Secondaire 2ième Cycle, 1987.
   Ministère de l'£ducation.

9) I Can Be Anything. (English only)
   Department of Education.

10) Life Skills 110 (Pilot Project - Draft), April 1987
    Department of Education.

    a) An Introduction to Life Skills:
       Decision-Making and Resource Management

NEW BRUNSWICK/NOUVEAU-BRUNSWICK (suite)

b) Life Skills: Career Planning and Job Search Techniques

c) Food Choices and Lifestyle

d) Life Skills: Establishing and Maintaining Your Home/Residence

e) Life Skills: Entrepreneurship

f) Life Skills: Law and Everyday Living.

ONTARIO/ONTARIO

A great deal of occupational counselling for women takes place through the Ontario Ministries of Skills Development, Education, Labour and Colleges and Universities.

1) Brief Summary on Occupational Counselling Programs under the four Ontario Ministries.

2) Curriculum Guideline for the Intermediate and Senior Divisions, Guidance 1984, Ontario Ministry of Education.

3) Ontario Basic Skills Program Guidelines (September, 1986).

4) News Release on Expanded Apprenticeship System, Ministry of Skills Development (August, 1987).

5) Counselling Guide for the Ontario Youth Employment Counselling Centres and the Ontario Career Action Program, Ministry of Skills Development (March, 1984).

6) Supplement to the Counselling Guide for the Ontario Youth Employment Counselling Centres and the Ontario Career Action Program, Ministry of Skills Development (Jun, 1985)

7) All curriculum policy documents developed for Ontario schools, grades 7-12/OAC set out clear requirements for sex equitable learning environments in schools. Strategies are included in many of these documents to assist in policy implementation. The student guidance information service is a bias-free database of occupations with related training routes, available free to all students.

MANITOBA/MANITOBA

Materials produced by Manitoba are reviewed internally by Manitoba Women's Directorate and personnel in other government departments delivering education and training programs.

SASKATCHEWAN/SASKATCHEWAN

Counselling falls under the mandate of Saskatchewan Education.

1) K-12 Guidance and Counselling Services, 1975 describes the existing policy and guidelines for the development and delivery of guidance and counselling services in Saskatchewan Schools. This document is presently under review.

2) A Sense of Balance: Equality in Government Communications is used by Saskatchewan Education as a reference guideline for the removal of bias from curriculum materials in all subjects areas.

ALBERTA/ALBERTA

1) Briefing Book Containing information on:

   - Career Information Services
   - Women's Career Resources
   - Employment Equity Position
   - Canada Career Week
   - Career Counselling and Career Centre Operations
   - Departmental Programs and Services
   - Pilot Projects.

   (Several booklets were provided regarding Career Information Services:

   - Career Information Catalogue 1987-88
   - Women At Work: Making It in Two Worlds
   - The School - Work Connection, Adjusting to Your First Job
   - Changing Course Midstream: Making a Midlife Career Change
   - The Adult Back-to-School Book).

2) Policy, Guidelines and Procedures relating to providing measures to assist female employees in achieving their career potential, Alberta Department of Education.

3) Booklet "Alternatives - Charting Your Own Course".

BRITISH COLUMBIA/COLOMBIE-BRITANNIQUE

Serious efforts have been made to promote and encourage the integration of women into all areas of the labour market.

1) Women in British Columbia: A Plan for Progress, 1986.

2) Job Track: A Go-Ahead for B.C.'s Economy.

3) Policies and Procedures, Committees and Learning Resources, Curriculum Development Branch (July 1987).

4) Publisher's Information Booklet (August 1983).

5) Analysis of Learning Resources, Social Considerations.

NORTHWEST TERRITORIES/TERRITOIRES DU NORD-OUEST

The Department of Education is in the very early stages of developing a policy.

1) Department of Education, Five Year Action Plan for Women.

YUKON/YUKON

Staff of the Industrial Training section use standard interviewing techniques or practices to determine the client's expectations and provide information related to training, as well as to explore options with the client.

Yukon College provides career planning information which includes:

a) Testing Materials: Strong Campbell II, Jackson Vocational Interest Survey and Self Directed Search; and

b) Supporting materials for students and staff: includes college and university calendars, career life planning materials, job profiles, and employer and employment information. Counsellors follow ethics and standards from the Canadian Ass. of College and University Student Services and the B.C. Counsellors Association.

ANNEXE C

Liste des documents envoyés par les gouvernements en réponse à la lettre du 26 mai 1988 demandant des précisions concernant l'information disponible sur les carrières pour les filles et les femmes.

Canada/Canada

Newfoundland/Terre-Neuve

Prince Edward Island/L'Île-du-Prince-Edward

Nova Scotia/Nouvelle-Écosse

New Brunswick/Nouveau-Brunswick

Quebec/Québec

Ontario/Ontario

Manitoba/Manitoba

Saskatchewan/Saskatchewan

Alberta/Alberta

British Columbia/Colombie-Britannique

Northwest Territories/Territoires du Nord-Ouest

Yukon/Yukon

CANADA/CANADA

Employment and Immigration Canada/Emploi et Immigration Canada

All publications are available in both official languages.

A: The Personal Occupation Selector - Employment and Immigration Canada (A. Redmond), 1984

Moving On to A Career - Employment and Immigration Canada (Arthur Mills), 1981

A Career Planning Guide - Employment and Immigration Canada (OCAD), 1978

Job Futures - LMOSA/Employment and Immigration Canada

Job Futures Handbook - LMOSA/Employment and Immigration Canada

Guide for Applicants Job Entry - Employment and Immigration Canada, 1988

Job Entry Handbook for Participants - Employment and Immigration Canada, 1988

Job Entry Handbook for Training Place Host - Employment and Immigration Canada, 1988

Job Entry - Record of Achievement - Employment and Immigration Canada, 1988

Occupations/Trade Analysis

How Can I Help my Apprentices

Generic Skills

B: Sector Studies (A Series of Publications) - LMOSA/Employment and Immigration Canada, 1985

Engineering Inventory - LMOSA/Employment and Immigration Canada

Labour Market for Nurses in Canada - LMOSA/Employment and Immigration Canada, unpublished

Education Enrolment Trends in Canada 1976 with projections to 1995 - upcoming COPS, bulletin

CANADA/CANADA (suite)

COPS Demand Model (computerized data)

COPS Student Flow Model (computerized flow)

COPS Data Bank (computerized data)

Jobs Have no Gender - Employment and Immigration Canada

D: The Personal Occupation Selector - Employment and Immigration Canada (A. Redmond), 1984

Moving On to A Career - Employment and Immigration Canada (Arthur Mills), 1981

A Career Planning Guide - Employment and Immigration Canada, 1978

Overcoming Employment Barriers - Employment and Immigration Canada (A. Redmond), 1985

PLACE: Guided Steps to Employment Readiness - Employment and Immigration Canada (B.Rosove), 1980

How to Find a Job in Today's Market - Employment and Immigration Canada, 1987

Counselling Adults for Decision Making - Employment and Immigration Canada (V. Peavy)

Individual Employment Counselling: An Action Based Approach - (Bejanson, Decoff and Stewart), 1985

Employment Groups: The Counselling Connection (draft) - (W. Borgen, D. Pollard, N. Amundson and M. Westwood)

Enhanced Employment Counselling: Special Group Applications - (V. Peavy), draft

E: Overcoming Employment Barriers - Employment and Immigration Canada (A. Redmond), 1985

PLACE: Guided Steps to Employment Readiness - Employment and Immigration Canada (B. Rosove), 1980

How to Find A Job in Today's Market - Employment and Immigration Canada, 1987

CANADA/CANADA (suite)

Moving On To A Job - Employment and Immigration Canada (Arthur Mills), 1984

A Job Search Guide - Employment and Immigration Canada - 1978

Counsellor's Manual for the Job Finding Club - Employment and Immigration Canada (Arthur Mills), 1987

Guidebook For Job Search Strategies - Employment and Immigration Canada (Arthur Mills), 1988

Counsellors Training Manual - Job Finding Club - Employment and Immigration Canada (Arthur Mills), 1985

Moving On By Staying On - Employment and Immigration Canada (Arthur Mills), 1983

Hot 100 - A Quick Guide to What the Feds are Doing for Youth

Job Futures - the Handbook

The Canadian Jobs Strategy - How it Benefits Youth

F: Overcoming Employment Barriers - Employment and Immigration Canada (A. Redmond), 1985

PLACE: Guided Steps to Employment Readiness - Employment and Immigration Canada (B. Rosove), 1980

How to Find A Job in Today's Market - Employment and Immigration Canada, 1987

The Personal Occupation Selector - Employment and Immigration Canada (A. Redmond), 1984

Counsellor's Manual for the Job Finding Club - Employment and Immigration Canada (Arthur Mills), 1987

Guidebook for Job Search Strategies - Employment and Immigration Canada (Arthur Mills), 1988

Resource Reading Book (draft) to Accompany Enhanced Employment Counselling - Dr. V. Peavy

NEWFOUNDLAND/TERRE-NEUVE

A: Career Opportunities for Women - Department of Education, (out of print - to be updated)

Looking Ahead (booklet) - Department of Education, annual

Preparing for Career Opportunities Offshore - Department of CD & AS, (brochure)

Look to the Future (booklet and poster) - Women's Policy Office

You make it work (video) - Dept. of CD & AS. 1985
Go for it (video) - Dept. of Education, 1986

B: Private Sector Employment Program (program brochure) - Department of CD & AS, 1988

Work Stations - Department of CD & AS & Newfoundland and Labrador Youth Serving Agencies, 1988

Job Futures - Department of CD & AS & Employment and Immigration, 1988

Graduate Employment Program (program brochure) - Department of CD & AS, 1988

Women & Newfoundland Fact Sheet Series (quarterly) - Women's Policy Office

C: Avalon Community College Calendar - Avalon Community College, annual

Charting a Course for Excellence - Marine Institute

Emergency Procedures Training - Marine Institute

Strength in Diversity - Marine Institute

Managing Your Fishing Enterprise - Marine Institute

Fishing Technology Unit - Marine Institute

Trawl Gear Career Design and Operation - Marine Institute

The Future of a Tradition (video) - Marine Institute, 1988

NEWFOUNDLAND/TERRE-NEUVE (suite)

The Cadet Difference - Marine Institute

Aquaculture Programs at the Marine Institute (2) - Marine Institute

Newfoundland Student Aid Program (program booklet) - Department of CD & AS, annual

Equal Access Services and Programs for Disabled Students - Memorial University, 1988

Admission Information - Cabot Institute, annual

Calendar (3) - Fisher Institute, Labrador Community College and Western Community College, annual

Diploma Program Brochures - Western Community College

D: Counselling Centre Referral and Community Resources handbook - Memorial University

Guide to Student Affairs and Services - Memorial University

Occupational Integration for Women (program brochure) - Department of CD & AS, 1988.

Counselling Handbook - Marine Institute, in progress

Careers' Handbook - Marine Institute, in progress

Careers Through Apprenticeship (22 leaflets) - Department of CD & AS

Apprenticeship Training and Certification - Department of CD & AS

The Interprovincial Standards Program Canada - Department of Supply & Services

Non-Traditional Training - Women's Policy Office, 1987

E: Life Skills Coach Training - Avalon Community College

Work Orientation Programs - Avalon Community College

PRINCE EDWARD ISLAND/L'ÎLE-DU-PRINCE EDWARD

A: Where to From Here: A Summary of Training and Education Options in PEI - PEI Department of Industry, 1983

Holland College and UPEI Graduates: Success in Obtaining Employment (1982-86) - PEI Department of Industry, 1988

B: Holland College and UPEI Graduates: Success in Obtaining Employment (1982-86) - PEI Department of Industry, 1988

C: Where to From Here: A Summary of Training and Education Options in PEI - PEI Department of Industry, 1983
Holland College and UPEI Graduates: Success in Obtaining Employment (1982-86) - PEI Department of Industry, 1988

NOVA SCOTIA/NOUVELLE-ÉCOSSE

Department of Education
P.O. Box 578
Halifax, Nova Scotia
B3J 2S9

Department of Advanced Education
and Job Training
P.O. Box 2086, Station M
Halifax, Nova Scotia
B3J 3B7

Careers Ahead - NS Department of Education, Annual

Careers for Women -NS Department of Advanced Education and Job Training, 1988.

Business, Finance and Office
Communication and Applied Arts
Community Services and Education
Health Services
Natural Sciences
Science Technology
Services
Skilled Trades

Creating a Career Instructors Manual - a Supplement - NS Department of Education, 1981

Directions - NS Department of Advanced Education and Job Training, Annual

Doing Well At An Interview - Department of Advanced Education and Job Training, 1987

Don't Keep Your Job Hunt a Secret - N.S. Department of Advanced Education and Job Training, 1987

Education and Career Explorations grade 7 (guide #99) - NS Department of Education, 1987

Education and Career Explorations grade 8 (guide #103) - NS Department of Education, 1987

General Admission Requirements for Universities, Colleges and Institutions - NS Department of Education, Annual

Go For It - NS Department of Advanced Education and Job Training, 1987

Maritime Studies Curriculum Guidelines - NS Department of Education, 1988

Options - Nova Scotia Department of Advanced Education and Job Training, 1988

NOVA SCOTIA/NOUVELLE-ÉCOSSE (suite)

Personal Development and Relationships (grade 7-9) - NS Department of Education, 1988

Tips for Completing Application Forms - NS Department of Advanced Education and Job Training, 1987

What Are You Going To Be? - NS Department of Advanced Education and Job Training, 1987

Writing a Resumé - NS Department of Advanced Education and Job Training, 1987

NEW BRUNSWICK/NOUVEAU-BRUNSWICK

A: Educational Opportunities for Girls & Boys - A Commitment to Sex Equity. Department of Education. 1987
Possibilités d'éducation pour les filles et les garçons: Un engagement pour l'égalité des sexes. Ministère de l'£ducation. 1987.

I Can Be Anything - N.B. Department of Education, 1987

I Have Big Plans for Myself - N.B. Department of Labour,1987

Women Work: A Resource Book - N.B. Department of Labour, 1985

Femme et Travail: Guide d'orientation professionnelle. Ministère du Travail. 1985

Target Towards a Realistic Goal Enriched Tomorrow - N.B. Department of Labour

Stop - Future Ahead - Be Prepared. Department of Labour. Video (Beta and VHS). 1985
Attention! Votre Avenir Vous Attend. Ministère du Travail. Vidéo (Beta et VHS). 1985

B: Directory of Labour Organizations in New Brunswick - Department of Labour. Annual
Annuaire des syndicats ouvriers au Nouveau-Brunswick. Ministère du Travail. Annuelle.

Negotiated Settlements in New Brunswick. Department of Labour. Quarterly
Règlements négociés au Nouveau-Brunswick. Ministère du Travail. Trimestriel

Arbitration awards in New Brunswick. Department of Labour.
Sentences arbitrales au Nouveau-Brunswick. Ministère du Travail.

C: Action Employment Equity - N.B. Women's Directorate. 1987.
Action - Un bulletin de la Direction générale de la condition féminine du Nouveau-Brunswick sur l'égalité en matière d'emploi. 1987

In the Company of Women - Department of Commerce and Technology. Video. 1988.
Une affaire de femmes. Ministère du Commerce et Technologie. Vidéo. 1988.

NEW BRUNSWICK/NOUVEAU-BRUNSWICK (suite)

New Brunswick Women's Directorate. Registry of Women in Non-Traditional Careers in the New Brunswick Civil Service. 1988.
La Direction générale de la condition féminine du Nouveau-Brunswick. Répertoire de femmes qui occupent un poste non traditionnel dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick. 1988.

Women's Directorate. Historical Sketches. 1988.

Regards Historiques par la Direction Générale de la condition féminine. 1988.

N.B. Community Colleges Calendar - N.B. Advanced Education and Training. Annual.
Collèges Communautaires du Nouveau-Brunswick. Annuaire. Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation. Annuelle.

E: Human Rights Code. Questions and Answers. New Brunswick Human Rights Commission. 1986.
Code des droits de la personne. Questions et Réponses. Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. 1986.

Human Rights Act. New Brunswick Human Rights Commission. 1987.
Loi sur les droits de la personne. Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. 1987.

Sexual Harassment Issues and Policies. New Brunswick Human Rights Commission. 1988.

Qu'est-ce-que le harcélement sexuel au travail? Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. 1988.

Employer's Guide to Human Rights. New Brunswick Human Rights Commission. 1985.
Guide concernant les droits de l'homme dans le domaine de l'emploi. Commission des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. 1985.

Guide for Employers Regarding Employment Application Forms. New Brunswick Human Rights Commission. n.d.
Guide des employeurs relativement aux formules de demande d'emploi. Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. n.d.

Effective Communication Skills. Trainers Manual. Department of Labour. 1987.

NEW BRUNSWICK/NOUVEAU-BRUNSWICK (suite)

Effective Communication Skills. Participants Manual. Department of Labour. 1987.
Apprenez a vous affirmer. Manual de l'animatrice. Ministère du Travail. 1987.
Apprenez a vous affirmer. Manuel du participant. Ministère du Travail. 1987.

Preparing for Employment. Participants Manual. Department of Labour. 1987.
Emploi: Manuel du Participant. Ministère du Travail. 1987.

F: A Handbook for Returning Women - St. Thomas University, 1987 (Yearly update)

N.B. Community Colleges The Network That Works for Women - N.B. Advanced Education & Training. 1985.

Series of Booklets - N.B. Community College, Saint John. 1987. (English only). (Yearly update).

- Non-Traditional Support Group
- Peer Tutoring
- Single Parents
- Mature Students

Les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick - un réseau qui produit pour les femmes. 1985
Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation.

G: Daughters Through Time: An Historical Exhibition Depicting New Brunswick Women. Developed by the New Brunswick Women's Directorate and the Provincial Archives. 1985.
De Mère En Fille: Portraits de femmes du Nouveau-Brunswick à travers les âges. Exposition montée par la Direction générale du Nouveau-Brunswick en collaboration avec les Archives provinciales. 1985.

Women's Directorate Fact Sheets. 1986.
Direction générale de la condition féminine. Feuilles de renseignements. 1986.

Early Childhood N.B. Petite Enfance (newsletter) - No. 1 - 1986 - 3 times/year by the Department of:

- Education
- Health and Community Services
- Advanced Education and Training

NEW BRUNSWICK/NOUVEAU-BRUNSWICK (suite)

Petite Enfance N.B. Early Childhood. Bulletin publié trois fois par année no. 1 - 1986, par le Ministère de Santé et Services Communautaires, Ministère de l'Éducation et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la formation.

N.B. Labour Market Report. Department of Labour. Monthly.
Rapport sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick. Ministère du Travail. Mensuelle.

N.B. Labour Market Report. Department of Labour. Annual.
Rapport sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick. Ministère du Travail. Annuelle..

QUÉBEC/QUÉBEC

Secrétariat à la condition féminine

CAMPAGNES DE SENSIBILISATION RÉALISÉES AU QUÉBEC DANS LE CADRE D'UNE MEILLEURE FORMATION DES FILLES ET DES FEMMES

MATÉRIEL DIDACTIQUE

1. Campagne d'information visant à sensibiliser le personnel scolaire et les parents au sexisme dans les matériels scolaires et les inviter à être attentifs lors du choix du matériel didactique, de la littérature, des jeux et des jouets qu'ils offrent aux enfants.

   Dans le cadre de cette activité, a été produit:

   - un guide d'activités visant à sensibiliser et habiliter le personnel scolaire et les parents à évaluer eux-mêmes le matériel qu'ils utilisent en regard du sexisme et à leur fournir les moyens d'exploiter un matériel sexiste à des fins de sensibilisation des élèves (1988).

2. Production d'un guide sur les solutions de rechange au sexisme destiné aux producteurs de matériel scolaire suivants: concepteurs des programmes de formation du secondaire professionnel; concepteurs de matériels didactiques imprimés, audio-visuels et informatisés; concepteurs de monographies professionnelles et de matériel d'information scolaire et professionnelle; concepteurs de matériel et d'évaluation pédagogique (1988).

PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

1. Campagne d'information visant à sensibiliser au sexisme le personnel enseignant et les parents et les intervenants de la petite enfance.

   Poursuite de la diffusion dans les commissions scolaires et dans le réseau des garderies d'un guide d'animation "PAREILLE, PAS PAREILS" qui vise à éliminer les stéréotypes sexistes dans l'éducation des enfants d'âge scolaire et préscolaire.

ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE DES ADOLESCENTES

1. Mise à jour et diffusion d'un jeu-animation VIRE-VIE à l'intention du personnel en orientation scolaire qui veut organiser des activités de sensibilisation des adolescentes à l'importance des choix scolaires et professionnels.

   Québec. Cahier d'élève. 1. Vire-Vie. 1986

QUEBEC/QUÉBEC (suite)

Québec. Guide d'Animation. 2. Vire-Vie. 1986.

Québec. Dossier d'information. 3. Vire-Vie. 1986

2. Campagne d'information à l'intention des adolescentes sur les emplois non traditionnels et visant à leur proposer des modèles de femmes occupant de tels emplois.

Dans le cadre de cette activité, ont été produits:

- une brochure intitulée "EXPLORONS DE NOUVEAUX ESPACES" accompagnée d'une vidéo;
- une série de chroniques pour la revue "Filles d'aujourd'hui" visant à tracer le portrait de travailleuses en emploi non traditionnel;
- conception d'une session de perfectionnement accompagnée du matériel pédagogique (vidéo, guide d'animation, cahier de participation) dur la situation des filles en formation non traditionnelle. Plus de 1 000 personnes oeuvrant dans les écoles secondaires ont déjà suivi cette session de perfectionnement;
- conception et diffusion de biographies de femmes oeuvrant dans des secteurs non traditionnels (1987);
- répertoire de conférencières en emploi non traditionnel (1987);
- brochure "A CHACUNE SON METIER" (1987);
- dépliants sur des métiers et professions non traditionnels afin de promouvoir l'accès des femmes à l'enseignement supérieur (quatre dépliants par année);
- prix Irma LeVasseur, décerné par la ministre déléguée à la Condition féminine sur une base annuelle pour souligner les réalisations des filles en sciences;
- réalisation et diffusion (prévue pour l'été 1988) de deux études qui cernent les caractéristiques des filles et des femmes qui optent pour des domaines non traditionnels;
- étude sur la problématique de l'accès des filles aux études supérieures et plus particulièrement aux études scientifiques.

QUEBEC/QUÉBEC (suite)

FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Campagne d'information visant à sensibiliser les femmes à la formation professionnelle et à leur présenter celle-ci comme un moyen de diversification professionnelle (1986).

2. Production annuelle d'un dépliant Femmes et métiers non traditionnels: un monde en évolution, lequel permet de voir où se situent les pénuries et surplus de main-d'oeuvre dans ces métiers.

Autres

Québec. La formation des filles. 1986

Québec. Soyez également branches. Vidéos et films sur les carrières non traditionnelles. n.d.

Québec. Ressources humaines. Numéro spécial. Carrières non tradtionnelles. n.d.

Québec. Aujourd'hui ... pour demain. Vidéo.

ONTARIO/ONTARIO

A: Apprenticeship - Your Pathway to a Career - Ministry of Skills Development, 1987

The Tools of the Trade - Ministry of Skills Development, 1988

Apprenticeship Training in Ontario - Ministry of Skills Development, 1984

What Else Can A Woman Be? Ontario Women's Directorate. 1985.

Here Today - Where Tomorrow?
Teacher's Guide. Ontario Women's Directorate. 1986.

One Step At A Time. Ministry of Education. 1984.

Work and Employment Skills. Ministry of Education. 1982.

Sex role stereotyping and Women's Studies. Ministry of Education. n.d.

B: Assessment of Occupational Shortages in Ontario's Manufacturing & Construction Industries - Ministry of Skills Development, 1987

Directing Skills Training to Meet the Demands of the Service Sector - Ministry of Skills Development, 1988

Training for Technological Change: Role of Skills Training in Process of Technology Diffusion - Ministry of Skills Development, 1987

Adjusting to Change: An Overview of Labour Market Issues in Ontario - Ministry of Skills Development, 1988

Human Resource and Training Needs in Ontario's Machinery & Equipment Manufacturing Sector - Ministry of Skills Development, 1987

Career Selectors (Series of 7) - Ontario Women's Directorate, 1987

Women into Construction - Ontario Women's Directorate/National Association of Women in Construction, 1987

B: Gender Equality Indicator. Ontario Women's Directorate. 1986.

Fact Sheets Series of 5. Ontario Women's Directorate. 1986.

ONTARIO/ONTARIO (suite)

C: Horizons - Ministry of Colleges & Universities, 1988

D: Adjustment Programs College Counsellor's Manual - Ministry of Labour, 1988

Ontario Basic Skills - Ministry of Skills Development, 1987

Basic Skills in the Workplace - Ministry of Skills Development, 1987

Women into Construction. Ontario Women's Directorate/ NAWIC. 1987

E: The Edge - Ministry of Skills Development, 1987

Adjustment Programs College Counsellor's Manual - Ministry of Labour, 1988

Job Search. Ontario Women's Directorate. 1987.

F: Transitions - Ministry of Skills Development, 1988

Career Selectors. (Series of 7) Ontario Women's Directorate. 1986.

Other Publications:

The Ministry of Education has also prepared publications on:

- Employment survey of 1985 graduates of Ontario universities comparing, among other variables, income levels, occupations, etc. of males and females.
- Equity in Education: Gender Issues in the use of Computers a review of current research in the field, including suggestions for removing gender bias.
- Comparative Analysis of Drop-Outs and Non-Drop Outs in Ontario Secondary Schools.
- The Drop-out Phenomenon. Both parts of a major study on drop outs, sex is one of the variables studied.
- The Supervisory Officer in Ontario a major study of the supervisor's role and recommended improvements. The issue of women supervisors is addressed.

MANITOBA/MANITOBA

Manitoba Women's Directorate
440-500 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3C 3X1

A: Confronting the Stereotype: a two-part curriculum guide for teacher

Math: Who Needs It? - Manitoba Education, 1986

Big Boys Don't Cry: Combatting Sexual Stereotyping - Manitoba Education

Draft Guidelines for Guidance Services in Manitoba Schools - Guidance Task Force Report, 1988

Career Development: A Resource Guide - Manitoba Education, 1981

Native Women at Work (Guidebook for Teachers) - Manitoba Education, 1986

Native People and their Careers (guides to filmstrips) - Manitoba Education, 1982-83

Native Education Resources for Career Guidance - Manitoba Education, 1987

Student Handbook - Manitoba Education

I Want to Be...(Posters & teachers handbook) - Manitoba Education

Plan Now...(Posters & teachers handbook) - Manitoba Education

B: Trade Qualifications - Manitoba Labour, 1987 (revised)

A Key to Your Future: Apprenticeship Training - Manitoba Labour, 1987

30 pamphlets on Individual Trades - Manitoba Labour, 1987

High Demand Occupations in Manitoba - Manitoba Employment Services & Economic Security, 1987

C: Three University and Three College Calendars

Community College Access Program - Manitoba Education, 1986

University of Manitoba Access Program - Manitoba Education, 1987

MANITOBA/MANITOBA (suite)

Access North - Manitoba Education, 1988

Job Access to Young Adults

Job Opportunity Service - Manitoba Employment Services & Economic Security

New Careers - Manitoba Employment Services & Economic Security, 1987

E: Job Search Handbook - Manitoba Employment Services & Economic Security, 1985

Job Seeking Skills Workbook - Red River Community College, 1983

Facing Facts: Accepting Challenges - Manitoba Civil Service Commission, 1987

F: Single Parent Job Access Program - Manitoba Employment Services & Economic Security, 1987

SASKATCHEWAN/SASKATCHEWAN

Saskatchewan Education
2220 College Avenue
Regina, Sask.
S4D 3V7

Women's Directorate
1914 Hamilton Street
Regina, Sask.
S4P 4V4

A: Focus on Your Future - Saskatchewan Education & Saskatchewan HRLE, Women's Directorate. 1988

B: Employment Statistics Report: Tech. Institute Graduate Follow-up - Saskatchewan Education, 1987 (annual publicat ion)

Wages & Working Conditions - Saskatchewan HRLE, Annual

The Minimum Wage in Saskatchewan - Department of Labour, 1985

Labour Report - Saskatchewan HRLE, quarterly

The Saskatchewan Labour Market - Saskatchewan HRLE, monthly

C: University & Tech. Institute Programs: A Career Planning Guide - Saskatchewan Education, annual

Crossroads - Saskatchewan Education, annual

Youth Entrepreneur Program and Guidelines - Saskatchewan Economic Development Corporation, 1988

D: Choosing a Day Care Service - Saskatchewan Social Services, 1988

E: Job Search Handbook - Saskatchewan Education, 1985

Into Employment: A Handbook for Women - Saskatchewan Employment Development Agency Women's Secretariat, 1987

Focus On Your Future - Saskatchewan HRLE, Women's Directorate. 1988.

SASKATCHEWAN/SASKATCHEWAN (suite)

F: Career Counselling Services for Employment Equity Groups - Directory - Saskatchewan HRLE, Employment Equity Branch, 1988

Employment...Attitudes and Disabilities - Saskatchewan Public Service Commission, 1986

A Sense of Balance - Saskatchewan Public Service Commission

Saskatchewan Human Rights Commission, Newsletter - Saskatchewan Human Rights Commission, monthly

Doing What's Right - Saskatchewan Human Rights Commission

Application Forms and Application Guide - Saskatchewan Human Rights Commission

Affirmative Action - Saskatchewan Human Rights Commission

G: Getting About: Rights of the Physically Disabled - Saskatchewan Human Rights Commission

Filing a Compliant - Saskatchewan Human Rights Commission

Sexual Harassment - Saskatchewan Human Rights Commission

Finding a Home - Saskatchewan Human Rights Commission

ALBERTA/ALBERTA

Career Development and Employment
Career Information Services Branch
10924-119 Street
Edmonton, Alberta
T5H 3P5

A: Women in Non-Traditional Occupations - Alberta Manpower, 1985

A comparison of the background and personality characteristics, sex-roles and work values of women training in traditional occupations and non-traditional trades - Anne Glasgow, University of Alberta, 1982

So You've Left School...What Now? - Alberta Career Development and Employment, 1984

So What's An Entrepreneur Anyway? - Alberta Career Development and Employment, 1985

Exploring Occupations - Alberta Career Development and Employment, 1984

B: Alberta's Apprenticeship Programs - Alberta Career Development and Employment, 1985

Apprenticeship Opportunities - Alberta Career Development and Employment, 1987

Occupational Profile Packages - Alberta Career Development and Employment, regularly updated

C: Packages on buying/operating small businesses in Alberta by:

- Northern Alberta Institute of Technology
- Alberta Tourism & Small Business
- Alberta Economic Development & Trade

It's About Time...to Start Thinking About Your Future - Alberta Career Development and Employment, 1985

Learning at Home - Alberta Career Development and Employment, 1985

Post-Secondary Education Programs - Alberta Career Development and Employment, 1986

ALBERTA/ALBERTA (suite)

D: Work & Family - Alberta Career Development and Employment, under development

Career Planning Guide and Self-Assessment Workbooks - Alberta Career Development and Employment, under development

Are you a Potential Entrepreneur? - Alberta Career Development and Employment, under development

The Adult Back to School Book - Alberta Career Development and Employment, 1985

Changing Course Midstream: Making a Midlife Career Change - Alberta Career Development and Employment, 1984

2000 AD - A Guide to Financial Awareness - Alberta Consumer & Corporate Affairs, 1986

Taking Charge of Your Money - Alberta Consumer & Corporate Affairs, 1985

E: Skills Are Yours Passport - Alberta Career Development and Employment, under development

The School-Work Connection: Adjusting to Your First Job - Alberta Career Development and Employment, 1984

Opening Doors: Keep to Career Planning - Alberta Career Development and Employment, 1982

Opening Doors: Keep to Career Planning Workshop Leaders' Guide - Alberta Career Development and Employment, 1982

Job Seekers' Handbook - Alberta Career Development and Employment, 1986

F: Directions: A Women's Guide for Returning to Work - Alberta Career Development and Employment, under development

Issues concerning the Role of Immigrant Women in Alberta's Labour Market - Alberta Career Development and Employment, under development

Women in Training: career counselling for women receiving social allowance - Adrienne McLeod, Edmonton, 1987

ALBERTA/ALBERTA (suite)

A study of the Needs of Immigrant Women in Edmonton - Zohra Husani, University of Alberta Women's Program, 1984

A study of Calgary Immigrant Women's Employment Needs - Emily Drzrmala, Arusha International Development Center, Calgary, 1985

Women at Work Making it in Two Worlds - Alberta Career Development and Employment, 1984

A Newcomer's Guide to Families in Alberta - Alberta Career Development and Employment, 1987

A Newcomer's Guide to Working in Alberta - Alberta Career Development and Employment, 1984

Latin American Newcomers: Issues Affecting the Adaptation of Immigrants from Chile, Nicaragua, Guatemala and El Salvador - Alberta Career Development and Employment, 1985

The Easy-to-Read Career Planning Guide - Alberta Career Development and Employment, 1986

G: Finding the Employer Right for You - Alberta Career Development and Employment, under development

Stay Ahead With a Good Attitude - Alberta Career development and Employment, 1984

BRITISH COLUMBIA/COLOMBIE-BRITANNIQUE

British Columbia. Ministry of Advanced Education and Job Training. Orientation to Trades and Technology: A Curriculum Guide and Resource Book with Special Emphasis on the Needs of Women. Victoria: The Ministry, 1987.

British Columbia. Ministry of Advanced Education and Job Training. Resource Directory of Special Needs, Services and Programs in Colleges and Institutes in British Columbia, Victoria, B.C.: The Ministry and Malaspine College, 1988.

British Columbia. Ministry of Education TRAC Common Core Learning Guides, 2nd edition, Victoria, B.C. The Ministry, Publication Services, 1986.

Training Access

British Columbia. Ministry of Education, Continuing Education Division. Tools for Change: A Curriculum About Women and Work. New Westminster, B.C.: Douglas College, 1982.

British Columbia. Ministry of Labour, Conference Proceeding of Equity in Employment: Innovations and Future Trends, June 13, 1985. Vancouver: Pacific Vocational Institute, 1985.

British Columbia. Ministry of Labour, Women's Programs. Taking Charge of Your Career. Victoria, B.C.: The Ministry, 1987.

British Columbia. Ministry of Labour, Women's Programs. Women and Post-Secondary Education: Recent Trends in British Columbia, Victoria, B.C.: The Ministry, 1985.

Jackson, Nancy (compiler). Surviving the 80's: Work, Women and Technological Change. Vancouver: Douglas College, Women's Centre, 1983. A short course based on Tools for Change: A Curriculum about Women and Work.

Pow, Jan and Piecas, Thelma. AEE Employment Curriculum Guide, Victoria, B.C.: Ministry of Education, 1988.

Ziegler, Maggie and Berman, Sandy. Survival Skills for Women: A Manual for Facilitators, Parts 1-3. Surrey, B.C.: Kwantlen College, 1987.

What Happens to Women in Tradesland? Women in Trades, Kootnenay Council, Box 3651, Castlegar, B.C., Ministry of Labour, Women's Programs. 16 mins. - slide/tape or video, 1983.

BRITISH COLUMBIA/COLOMBIE-BRITANNIQUE (suite)

Women and Work: Common Myths. Victoria, B.C.: Ministry of Labour, Women's Programs, 1984. 21 minutes, video (VHS).

NORTHWEST TERRITORIES/TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Education
Yellowknife, N.W.T.
X1A 2L9

Uses other jurisdictions publications, especially Alberta's

YUKON

Advanced Education
PO Box 2703
Whitehorse, Yukon
Y1A 2C6

A: Are You A Hidden Apprentice? - Advanced Education, 1987

Why Should I Hire an Apprentice? - Advanced Education, 1987

Girls Can - (curriculum resource kit to go with a video) - Canadian Congress on Learning Opportunities for Women - Yukon Chapter, 1987

B: The Place of Women in the Yukon Government Public Service - Elizabeth B. Lane, 1987

In Balance (video) - Possible Employment Program, 1988

E: How to Find a Job - An Employment handbook for Yukon Women - Yukon Women's Directorate, 1988

ANNEXE D

Sommaire des réponses des organismes et associations à la lettre du 7 décembre 1987 demandant des précisions sur les lignes de conduite et directives en vigueur pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes.

1. Association of Canadian Community Colleges/Association des collèges communautaires du Canada, 110 Eglington Avenue, West, 2nd Floor, Toronto, Ontario, M4R 1A3.

   - No response.

2. Canadian Advisory Council on the Status of Women/Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. 110 O'Connor Street, 9th floor, Box 1541, Station B, Ottawa, Ontario, K1P 5R5.

   - No stated policy on career counselling for girls and women.

3. Canadian Association for Adult Education
   24 Prince Arthur Avenue
   Toronto, Ontario
   MSR 1B2

   - The Association has prepared a report which documents gender differences in accessing adult training. It does deal with counselling issue where counsellor may have a role in redressing training disadvantages women face.

4. Canadian Association of College and University Student Services/l'Association des services aux étudiants des Universités et Collèges du Canada.
   85 Hastey Street, Suite 102
   Ottawa, Ontario, K1N 6N5

   - American standards serve as basis. A statement on ethics refers to sexual harassment. Standards define qualifications of a counsellor. Counselling is defined.

5. Canadian Congress for Learning Opportunities for Women/Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme.
   47 Main Street
   Toronto, Ontario M4E 2V6

   - CCLOW advocates integration of counselling, lifeskills training and job search techniques into all training programs funded by CEIC. Encourages Women to try non-traditional occupations.

6. Canadian Guidance and Counselling
Association/Société canadienne d'Orientation
et de consultation
P.O. Box 13059
Kanata, Ontario K2K 1X3

- Has specific guidelines for female clients.

7. Canadian Psychological Association/Société canadienne de psychologie
Vincent Road, Old Chelsea
Quebec JOX 2NO

- Guidelines for Therapy and Counselling with Women have been developed.

8. Canadian School Trustees Association
1140 Morrison Drive
Suite 220
Ottawa, Ontario K2H 8S9

- Document forwarded "Bridging the Gap Between School and Work" makes no specific reference to female youths.

9. Canadian Teacher's Federation/Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants
110 Argyle Avenue
Ottawa, Ontario
K2P 1BY

- Equal Opportunity policy refers to sexual stereotyping and harassment.

10. Canadian Vocational Association/
Association canadienne de la formation professionnelle
P.O. Box 3435, Station "D"
Ottawa, Ontario K1P 6LY

- No response.

11. Corporation Professionnelle des Conseillers d'orientation du Québec/The Professional Corporation of Guidance Counsellors of Quebec 1575 ouest boulevard. Henri Bourassa, Suite 510, Montreal, Quebec H3M 3A9

- Specific guidelines for girls and women. Includes references to feminization of texts, use of texts, etc.

12. University and College Placement
Association/Association de placement universitaire et collégial.
1209 King St. West
Suite 205
Toronto, Ontario M6K 1G2

- No response.